 ALCALDIA DE PASTO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	NOMBRE DE PROCEDIMIENTO ACOMPANAMIENTO INDIVIDUAL			
	FECHA 17-Mar-23	VERSIÓN 01	CODIGO GTH-P-034	PAGINA 1 de 7

1. OBJETIVO

Establecer procedimiento para brindar atención personalizada en el centro de escucha proporcionando psicoeducación a los trabajadores de la Alcaldía de Pasto con el fin de disminuir la incidencia y prevalencia de los trastornos de salud asociados a los mismos.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a Subsecretaría de Talento Humano a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se inicia activando la ruta una vez se recibe la solicitud del trabajador, si la necesidad es inmediata se proporcionan primeros auxilios psicológicos, de lo contrario se establece el espacio para psicoeducar al colaborador en diversos temas; el proceso termina con la remisión a las entidades pertinentes y/o el archivo de la consulta.

3. RESPONSABLE


Es competencia para el desarrollo de este procedimiento la Subsecretaria de Talento Humano a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de los profesionales en Psicología de la Alcaldía Municipal de Pasto.

4. MARCO LEGAL

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los estándares Mínimos del Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST). Considerando que el **artículo 25** de la constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la especial protección del estado y que así mismo, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

En cuanto al artículo 4 del Decreto 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo

En cuanto al artículo 9 de la ley 1616 de 2013: Se habla de la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o

 ALCALDIA DE PASTO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	NOMBRE DE PROCEDIMIENTO ACOMPANAMIENTO INDIVIDUAL			
	FECHA 17-Ago-23	VERSIÓN 01	CODIGO GTH-P-034	PAGINA 2 de 7

servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

En cuanto al artículo 4 del Decreto 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

En cuanto al artículo 6 de la Resolución 2646 de 2008: El Ministerio de Trabajo establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, e intervención permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Junto a la evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Artículo 1 Ley 1562 de 2012 El área de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo mejorar las condiciones y el ambiente laboral, así como la salud en el trabajo, lo cual conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Ley 1090 de 2006: dentro de la definición de la psicología el profesional de psicología se deriva una serie de funciones dentro de los espacios organizacionales, buscando procedimientos óptimos de trabajo, brindando protección y calidad de vida, teniendo en cuenta ámbitos de la vida individual y social, permitiendo un buen desarrollo del individuo dentro de su comunidad organizacional, en la presente ley quedan estipulados aspectos de bienestar, evaluación e intervención de casos de salud mental con total confidencialidad.

5. DEFINICIONES.

Psicoeducación: Es un proceso que le permite a la persona descubrir fortalezas y potenciarlas para hacer frente a situaciones cotidianas, de forma adaptativa.



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DE PROCEDIMIENTO

ACOMPANIAMIENTO INDIVIDUAL

FECHA
17-Mar-23

VERSIÓN
01

CODIGO
GTH-P-034

PAGINA
3 de 7

mejorando la calidad de vida. Este proceso puede implementarse de forma individual o grupal (Hernández, 2020).

Contención: El procedimiento de contención emocional, va dirigido a la implementación de medidas que permiten tranquilizar, acoger y acompañar a la persona que presente un desajuste conductual y/o emocional (Sánchez et al, 2018).


Bienestar Psicológico: Es un constructo subjetivo ya que está influenciado por metas intrínsecas de la persona que responden a sus necesidades psicológicas, así como también se asocia al valor cognitivo que se les atribuye a los factores extrínsecos, los cuales son coherentes con sus propios intereses, que permiten experimentar emociones positivas en el diario vivir en el ser humano. Entre las dimensiones que componen el bienestar psicológico podemos encontrar auto-aceptación, autonomía, dominio del entorno, propósito, crecimiento personal, relaciones positivas (Rosales, 2018).

Intervención breve: Se basa en buscar posibles soluciones a diferentes situaciones de conflicto actuales, a partir de la escucha y el dialogo, de manera que se realice una construcción de nuevas ideas o pensamientos y se logre estabilizar las emociones de la persona, es decir que está dirigido a crear nuevas metas que estén articuladas con la intención de solucionar su problema inicial. (Ramírez y Gantiva, 2009).

Centros de escucha: Se refiere a aquellos métodos psicológicos como lo es la escucha activa en los cuales se da un acompañamiento y capacitación con el fin de ayudar a la persona afrontar de forma adaptativa diferentes dificultades que se presenten en las áreas en las que se desenvuelve. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015).

Ruta de atención: Está conformada por un conjunto de procedimientos los cuales están conformados por una serie de aspectos que permiten intervenir y mantener la salud mental de las personas. Este instrumento se activa cuando la institución detecta la necesidad en el colaborador de una asesoría psicológica que esté orientada al bienestar, de tal manera se llevan a cabo los procesos de promoción y prevención de la salud mental del trabajador. (Restrepo et al, 2021).

Primeros auxilios psicológicos: Este tipo de intervención se aplica a personas que sufran un desajuste emocional a causa de un evento traumático y busca la exteriorización de sentimientos y experiencias internas que se relacionen con dicho evento (Hernández y Gutiérrez, 2014).

 ALCALDIA DE PASTO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	NOMBRE DE PROCEDIMIENTO ACOMPAÑAMIENTO INDIVIDUAL			
	FECHA 17-Mar-23	VERSIÓN 01	CODIGO GTH-P-034	PAGINA 4 de 7

Resiliencia: Es la capacidad de adaptación y recuperación ante situaciones problema que generen estrés, por lo tanto, la persona se expone a una descompensación emocional menor, de esta forma la persona podrá encontrar soluciones de manera factible y desempeñarse de mejor manera (García y De La Ossa, 2013).

Manejo de emociones: Es un proceso psicológico que permite conocer que es lo que la persona está sintiendo con respecto a diferentes aspectos que suceden a su alrededor, si existe un adecuado manejo de emociones la persona no evitara dichas situaciones, por lo contrario, adquiere diferentes estrategias que lo ayuden a afrontar ciertas problemáticas externas e internas (Murcia, 2012).

Capacitación: Tiene como propósito preparar y desarrollar los recursos humanos para el desarrollo de determinada actividad laboral, permitiendo que el trabajador obtenga un perfeccionamiento técnico lo cual lo ayudara a desempeñarse de forma más eficiente en la actividad asignada (Martínez y Acosta, 2012).

6. GENERALIDADES/POLITICAS DE OPERACIÓN

Este procedimiento pertenece a la Secretaría General – Subsecretaria de Talento Humano, oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. CONTENIDO

TAREA	PUNTO CRITICO DE CONTROL	RESPONSABLE	DOCUMENTO-REGISTRO
1.Solicitud de cita: - Se lleva a cabo en el momento en el que el trabajador hace un primer contacto por vía WhatsApp o llamada telefónica (3166032074), o de manera presencial en la oficina de seguridad y salud en el trabajo.	Diligenciamient o de la matriz de control de orientaciones psicológicas	Psicólogo Contratista SG-SST	GTH-F-103 Matriz de control de orientaciones psicológicas



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DE PROCEDIMIENTO

ACOMPANAMIENTO INDIVIDUAL

FECHA
17-Mar-23

VERSIÓN
01

CODIGO
GTH-P-034

PAGINA
5 de 7

En caso de que la gravedad de la situación lo requiera se le brindara a la persona primeros auxilios psicológicos.

1.1 Atención a trabajadores en situación de crisis:

-Se realiza la atención brindando primeros auxilios psicológicos (PAP).

Las personas que recibieron primeros auxilios psicológicos (PAP), pueden solicitar una cita posteriormente si lo desean.

N/A

2. Atención en Centro de Escucha:

-Se realiza una psicoeducación centrada en el tema "Orientación para la vida personal", abarcando contenido como: bienestar psicológico, resiliencia y/o manejo de emociones según cual sea la necesidad de la persona.

Diligenciamient o de consentimiento informado

Diligenciamient o del análisis de acompañamien to individual para Centro de Escucha

Psicólogo Contratista SGSST

GTH-F-104 Consentimiento informado

GTH-F-105 Análisis de acompañamient o individual para Centro de Escucha

2.1 Remisión a entidad pertinente

Diligenciamient



ALCALDIA DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DE PROCEDIMIENTO

ACOMPANAMIENTO INDIVIDUAL

FECHA
17-Mar-23

VERSIÓN
01

CODIGO
GTH-P-034

PAGINA
4 de 7

Si el caso lo requiere se remite a EPS o medico laboral.

o del formato de remisión por psicología

GTH-F-037
Remisión por psicología

3. Verificar y realizar seguimiento: De las medidas de intervención, a través de la encuesta de satisfacción.

Se puede programar diferentes atenciones con el colaborador según sus necesidades.

Diligenciamient o de la encuesta

Psicólogo
Contratista
SGSST

GTH-F-106
Encuesta de satisfacción centros de escucha.

Diligenciamient o del formato de evolución

GTH-F-038
Evolución psicológica

4. Planificación e implementación de mejoras: Se establece acciones correctivas, teniendo en cuenta los resultados y análisis de la satisfacción de las intervenciones.

N/A

Psicólogo
Contratista
SGSST

Actualización y/o creación de formatos y procedimientos cuando aplique



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DE PROCEDIMIENTO

ACOMPANAMIENTO INDIVIDUAL

FECHA
17-Mar-23

VERSIÓN
01

CODIGO
GTH-P-034

PAGINA
1 de 8

8. CONTROL DE CAMBIOS

No. REVISION	DESCRIPCION DE LA MODIFICACION	FECHA DE APROBACION	VERSION ACTUALIZADA



ALCALDÍA DE PASTO

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DE PROCEDIMIENTO

ACOMPANAMIENTO INDIVIDUAL

FECHA
17-Mar-23

VERSIÓN
01

CODIGO
GTH-P-034

PAGINA
8 de 8

Elaborado por:

Andrés Estrada
Contratista
Subsecretaría de Talento
Humano

Revisado por:

Carolina Cabrera
Contratista
Subsecretaría de Talento
Humano

Aprobado por:

JUAN PABLO RODRIGUEZ
Líder de Proceso
Subsecretario de Talento
Humano

Luis Moreno
Contratista
Subsecretaría de Talento
Humano

Orlando Alberto Chaves Bravo
Secretario General

Lucy Stella Obando
Coordinadora SST
Subsecretaría de Talento
Humano